

SHIBOLET
LAW FIRM

אחריות מנהלים במישור דיני עבודה

עו"ד מירב אורן, שותפה

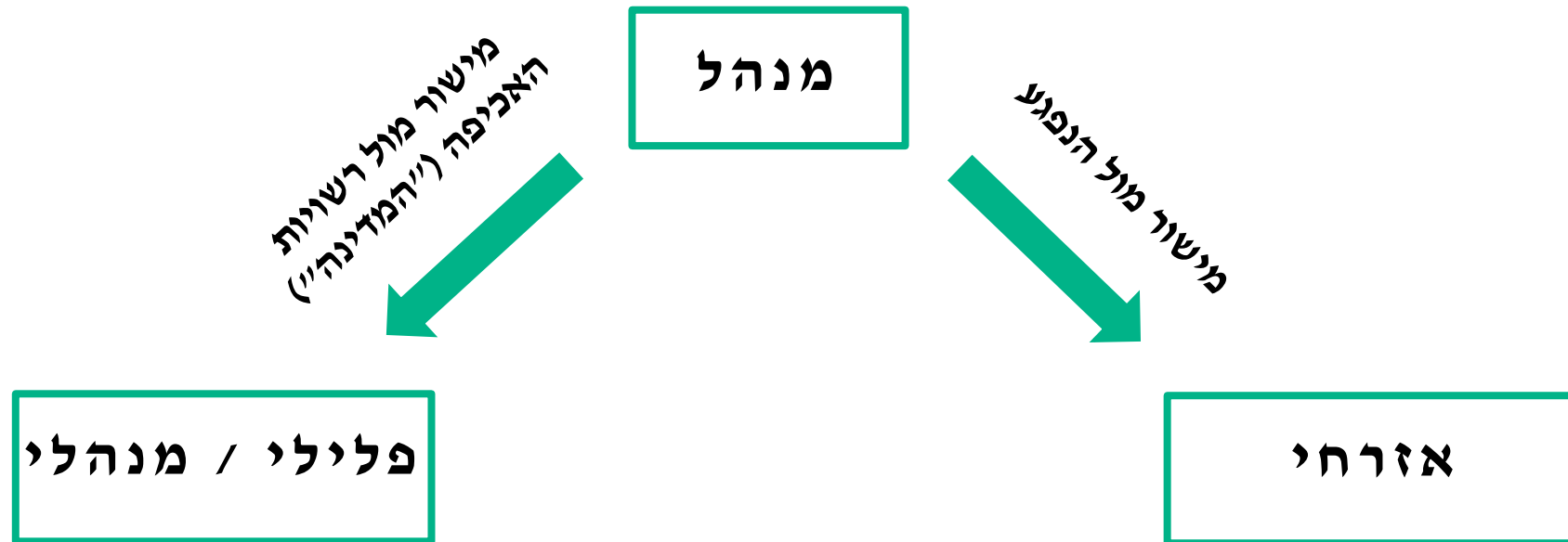
M.Oren@shiboleit.com



אחריות מנהל בגין הפרה של המעסיק

❖ אחריות ישירה בגין מעשה שנעשה באופן אישי

❖ אחריות עקיפה בכובע של "נושא משרה"



❖ **נושא משרה** מוגדר בחוק (סעיף 1) - כל אחד מבין "מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי".

❖ חוק החברות מסדיר את אחריות נושאי המשרה ומטיל חובות נאמנות שהעיקריות שבהן: חובת הזהירות (סעיף 252 לחוק), חובת אמונים (סעיף 254 לחוק) וחובת הגילוי (סעיף 269 לחוק).



על קצה המזלג - כיצד ומתי מוטלת אחריות על נושאי משרה בהתאם לחוק החברות

- החובה של נושא משרה כלפי החברה, **שלא להתרשל בתפקידו**. מצופה ממנו לנהוג במיומנות כפי שנושא משרה סביר היה פועל.
- ביהמ"ש בוחן את הפרוצדורה - **הליך קבלת ההחלטות של המנהל**; האם ההליך היה סביר, האם נאספו נתונים, נשכר מומחה לעניין וכו'. אבל ביהמ"ש נמנע מלבחון את מהות הפעולה עצמה.
- **בחינת התוצאה** (אם למשל, אם החברה הפסידה אזי סביר להניח שנושאי המשרה התרשלו) - **ביהמ"ש שם עצמו בנעלי הדירקטורים/המנהלים** ובוחן מה נושא המשרה יכול היה לדעת בנסיבות עניין ומה היתה ההחלטה הסבירה שהיה מקבל על בסיס הממצאים שהיו לו.



חובת אמונים וחובת הגילוי

- ❖ החובה לפעול למען החברה ולתועלתה (למען הגשמת תפקידו) בתום לב, בהגינות.
- ❖ הימנעות מניגוד עניינים אישי (למשל ניצול הזדמנות עסקית).
- ❖ כאשר מתעורר חשד ממש, שאין הוא פועל בתום-לב ולטובת החברה, עליו הנטל להזימו.
- ❖ חובת האמונים נועדה למנוע את ניצול סמכויותיו של נושא המשרה לטובתו האישית ("בעיית הנציג") ולהגן על האינטרסים של החברה.
- ❖ "היודע שיש לו ענין אישי בעסקה קיימת או מוצעת של החברה, יגלה לחברה, בלא דיחוי, ולא יאחר משיבת הדירקטוריון שבה נדונה העסקה לראשונה, את מהות ענינו האישי, לרבות כל עובדה או מסמך מהותיים".

מתי תוטל האחריות על נושאי משרה בהתאם לחוק החברות?

❖ כאשר נוצר צורך להטיל אחריות על נושא משרה באופן אישי ;

❖ הרתעה כנגד רשלנות או פזיזות, העדר הפיקוח ובדיקות הדרושות ואי מתן חשיבות מספקת לתפקיד של נושא המשרה ;

❖ תמרוץ של נושאי המשרה לפעול בצורה פחות מסוכנת.

הטלת אחריות על נושא המשרה – דיני העבודה

חובת פיקוח/ מניעה

הופרה הוראת חוק -
חזקה כי הייתה הפרה
של חובת הפיקוח /
חובת מניעה

כל עבירה על החוק של
התאגיד רואים גם את
"נושא המשרה"
כאחראי לביצועה

אלא אם יצליח להוכיח
כי הוא "פטור"



מיהו #נושא

משרה#

כל חבר

הנהלה/

מנהל/

שותף/ פקיד

מנהל פעיל,

שותף, פקיד

האחראי על

התחום

חופשה שנתית (1951)

שעות עבודה ומנוחה (1969)

הודעה מוקדמת (2001)

הגנת השכר (2005, תיקון 24 - 2009)

עבודת נשים (2007)

מניעת חשיפה לעישון (2007)

הפיקוח על השירותים הפיננסיים

(2007)

הגנה על עובדים בשעת חירום (2006)

עובדים זרים (2000)

עבודת נוער (1998)

קבלני כ"א (1996)

ידיעה או אי-נקיטת אמצעים

סבירים

(תנאים חלופיים)

ידיעה וגם נקיטת

אמצעים סבירים

(תנאים מצטברים)

עשיית כל שניתן כדי למנוע לצד חובת

פיקוח ומניעה ספציפית

עשיית כל שניתן וגם היעדר

מחשבה פלילית והיעדר רשלנות

לצד חובת פיקוח ומניעה

נטל

האחריות

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011

❖ מסלול אכיפה נוסף לשמירת זכויות העובדים - המסלול המנהלי (לא במקום המסלול הפלילי)

❖ משרד העבודה יטה לנקוט בהליכים פליליים ולא מנהליים בתיקים המוגדרים כיעד אכיפה מוגבר

❖ אחריות מנכ"ל החברה:

(א) המנהל הכללי של תאגיד שהוא מעסיק חייב לפקח ולנקוט את כל האמצעים הסבירים למניעת הפרה של הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה בידי התאגיד.

(ב) הפר תאגיד הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה, רשאי הממונה לשלוח למנהל הכללי התראה ולפיה עליו לפקח על נקיטת אמצעים בידי התאגיד להפסקת ההפרה המפורטת בהתראה או למניעת הישנותה, בפרק הזמן הנקוב בהתראה.

(ג) לא ננקטו אמצעים כאמור בהתראה, חזקה היא שהמנהל הכללי בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), וניתן להטיל עליו עיצום כספי בשיעור של 50% מסכום העיצום הכספי שהיה ניתן להטיל על יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית, בשל אותה הפרה, אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

החוקים המובילים שנבדקו וסך העיצומים שהוטלו על המעסיקים בגינם בשנת 2019

שם החוק	סכומים בש"ח
חוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987	5,628,620
חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951	5,058,760
חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958	130,277,120
תשלומים מתוקף צו הרחבה לפנסיה חובה	46,016,720
חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1952	4,605,740
חוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (אחריות מנכ"ל בתאגיד למניעת הפרות)	7,197,845

ע"פ (ארצי) 19-09-36941 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ (פורסם בנבו, 03.03.2020)

ביום 7.4.2014 הוגש כתב אישום בו נטען כי שופרסל ביצעה 223 אירועי עבירה של העסקת עובדי מחלקת ה"אונליין" שעסקו בליקוט מוצרים ואריזתם על פי הזמנות שהתקבלו מלקוחות שופרסל באתר האינטרנט שלה מעבר ל-12 שעות עבודה ביום (העסקת עובדים בשעות נוספות מעבר למותר לפי סעיפים 6 ו-26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951).

כתב האישום הוגש כנגד החברה, מנהליה וסמנכ"ל תפעול ושרשרת אספקה בשופרסל בתקופה הרלוונטית.
בית הדין האזורי השתכנע, כי המנהלים וסמנכ"ל התפעול אשר נמנה ביניהם, לא ידעו על ביצוע העבירות.

בית הדין הארצי דחה את ערעור המדינה וקבע-

- הגדרת בעלי התפקידים עליהם ניתן להטיל אחריות פלילית לפי החוק רחבה וכוללת "כל חבר הנהלה, מנהל או פקיד של אותו חבר אנשים".
- אין ציפייה שהמנהלים יידעו על כל הפרה כדי להטיל אחריות על נושאי משרה בכירים.
- **העדר הידיעה אינה מספקת, ועל נושא המשרה להוכיח העדר מודעות בדרך של עצימת עיניים.**
- הוכחה הגנת "כל האמצעים הנאותים" - סמנכ"ל התפעול לא הסתפק במתן הנחיה כללית לפיה אין להפר את הוראות החוק, אלא נקט פעולות של ממש לרבות "סגירת האתר בחלונות זמן במהלך היום, ניוד הזמנות לסניפים אחרים, ניוד עובדים ממחלקות אחרות ועוד", ואף ביקש ממערכות המידע לפתח מערכת אשר מטרתה להקל על הסניפים בכל הקשור למעקב אחר חריגה בשעות העבודה.
- על כן נפסק כי במקרה זה התקיים התנאי המחריג את אחריותו של המנהל (סמנכ"ל התפעול) הקבוע בסעיף 27(א)(2) לחוק הנ"ל הנוגע לנקיטת כל האמצעים הנאותים כנדרש במסגרת תפקידו הבכיר. החברה הורשעה ונקנסה ע"י ידי ביה"ד האזורי בסך של 7,200 ₪ לכל אירוע ויחד 252,000 ₪.

ת"פ (תל אביב-יפו) 10-11-37724 מדינת ישראל נ' יבטח בע"מ (פורסם בנבו, 31.08.2015)

למנכ"ל יוחסו עבירות של אי העברת סכומים שנוכו משכרו של עובד לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ג) ו-26 לחוק הגנת השכר (בגין אי העברת כספים לחברת הביטוח במועד הקבוע בחוק), וכן עבירה לפי סעיפים 9, 26(א) ו-27(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה (איסור העסקה במנוחה השבועית).

לעניין העבירה לפי חוק הגנת השכר: "אין מחלוקת כי הכספים אשר נוכו משכר העובדים לא הועברו לחברת הביטוח במועד... לא הוכח, מעל ספק סביר, כי הייתה קיימת מניעה כי יועברו הכספים כאמור או שלא ניתן היה לנטרל ולהעביר את תשלום העובד שנוכה משכרו בזמן אמת והיה אמור לעבור באותו מועד לחברת הביטוח. והנאשם אף לא טען כי לא הייתה קיימת מודעות מבחינתו כי נעברת עבירה באי העברת הסכומים במועד כאמור". נפסק כי **הנאשם לא עמד בנטל להוכיח כי עשה ככל שביכולתו על מנת לוודא כי הכספים אשר נוכו מועברים לחברת הביטוח במועד**.

על כן המנכ"ל הורשע ונגזר עליו תשלום קנס אישי.

לעניין העבירה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה: נמצא שהמנכ"ל לא פעל בעצימת עיניים, ואכן לא יכול היה לדעת שעובד בחר לעבוד בשבת, על דעת עצמו ובניגוד להנחיות. **הנאשם דאג לקיום הדרכות והעברת הנהלים בעניין איסור העבודה ביום המנוחה, עובר לביצוע העבירה וניסה לבנות תוכנה שתדע לעשות מראש את השיבוצים למשמרות**.

על כן לא חלה אחריות על המנכ"ל במקרה זה.

ע"פ (ארצי) 21-03-41418 אמיל ביירמוב נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 31.01.2022)

ערעור על הכרעת דין של ביה"ד האזורי באר שבע במסגרתה הורשע המערער (מנהל חברת כוח אדם) באחריות נושא משרה לעבירות של העסקת עובד זר ללא היתר וללא ביטוח רפואי, בניגוד לסעיפים 2(א)-(1)-(2), 2(ב)-(3) ו-5 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991.

לעניין עבירת העסקת העובד ללא היתר: "המערער נתן הנחיות מספקות הן ביחס לבדיקת אשרתו של כל עובד זר שנקלט לחברה והן ביחס לבדיקה שוטפת של תוקף האשרה, ולא יכול היה לצפות באופן סביר כי העובד יציג אשרה מזויפת ואף לא הייתה לו דרך לבדוק (באותה עת) את כשרות האשרה שהוצגה".

לעניין העסקה ללא ביטוח רפואי: "בהקשר זה לא הצביע המערער על הנחיות מספיקות שניתנו על ידו בתקופה הרלוונטית, בין למפקחים ורכזות כוח האדם ובין לסוכנות הביטוח עמה עבדה החברה, למנוע את המצב שהתרחש הלכה למעשה.

על כן נפסק כי הערעור על הכרעת הדין מתקבל בחלקו, והמערער זוכה מעבירת העסקת עובד זר שלא כדין, אך ההרשעה בעבירה של העסקה ללא ביטוח רפואי נותרה על כנה.

דוגמאות בולטות נוספות לאכיפה הפלילית/מנהלית

- ❖ 3 חודשי מאסר בפועל (שהומרו לעבודת שירות) + קנס אישי של כ-50,000 ₪ שהוטלו על מנהל חברת שמירה, בגין **אי תשלום שכר מינימום** למספר עובדים במשך תקופה העולה על שנה.
- ❖ הטלת קנס אישי בגובה 261,000 ₪ על מנהלים באגודה שיתופית חקלאית, בגין **העסקת עובדים זרים במגורים לא הולמים** (בערימת קרטונים ומשטחי עץ), בניגוד לחוק עובדים זרים.
- ❖ הטלת קנס אישי בגובה 10,000 ₪ על מנהלת כ"א בחברת הלבשה, בנוסף לקנס אישי בגובה 27,000 ₪ על המנהלת בפועל המפטר, ביחד ולחוד עם החברה, בגין **פיטורי עובדת עקב הריונה, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה**.
- ❖ הטלת קנס אישי בסך 50,000 ₪ על מנהל החברה המפעילה את רשת מקדונלדס, בגין **העסקת בני נוער במנוחה השבועית, בניגוד להוראות חוק עבודת נוער**.

לסיכום- איך ליצור הגנה מפני אחריות

- ❖ להכיר את דרישות החוק וליצור תרבות ארגונית של התנהלות אתית וציות לחוק.
- ❖ פיקוח ותיקון במידת הצורך ("עצימת עיניים") – נושא המשרה אינו יכול לסמוך באופן עיוור על עובדיו - בכירים ככל שיהיו, ועליו לוודא כי העסקתם של עובדים בתאגיד אינה עומדת בניגוד להוראות החוק.
- ❖ תוכנית אכיפה אפקטיבית למניעת עבירות בתאגיד, שתקבע עקרונות ונהלים למניעה ואיתור של עבירות בתחומים שנמצאו בעייתיים בקשר לתאגיד הספציפי.
- ❖ לנקוט אמצעים על מנת להבטיח קיום ויישום של הוראות הדין (+תיעוד), כגון:
 - ❖ קביעת נהלים ברורים;
 - ❖ הדרכות לעובדים/מנהלים;
 - ❖ דרישות דיווח תקופתיות;
 - ❖ הוראות מתאימות בהסכמים אישיים/הסכמי שירות;
 - ❖ סנקציות משמעת כנגד הפרה (בפועל / פיקוח).

THANK
YOU

SHIBOLET
LAW FIRM